

LRs policy för äldre lärare

Läraryrket innebär djupt mentalt engagemang i ett stort antal människor, självständigt beslutsfattande i stressade situationer och hög grad av improvisation och anspänning. I sitt yrke använder den enskilde läraren sin egen person som ett arbetsinstrument. Detta har medfört hög arbetsbelastning och många lämnar yrket i förtid. LR anser att denna utveckling måste hejdas.

Vid kongressen 2000 fick förbundsstyrelsen i uppdrag att utarbeta ett policyprogram för äldre lärare. En grupp, utsedd av förbundsstyrelsen, har arbetat under våren 2002. Gruppen valde att definiera äldre som

personer över 55 år. I april inbjöds lärare och studie- och yrkesvägledare till en s.k. fokusgrupp för att diskutera de äldres situation. De synpunkter som då framkom, resultaten av den arbetsmiljöundersökning som LR genomförde våren 2002 och diskussioner i förbundsstyrelsen ligger till grund för detta policyprogram.

Mål:

Lärare och studie- och yrkesvägledare ska kunna arbeta med full kraft fram till pensioneringen.

Därför föreslår LR:

1. Minskad arbetsbelastning

Det är väsentligt både för individen och för samhället, att de äldre kan arbeta med bibehållen hälsa så länge de själva önskar. I den generationsväxling som skolan står inför, är det nödvändigt att de äldres arbetsvillkor anpassas, så att de kan, orkar och vill arbeta. De äldres kunskaper och erfarenheter ska tas till vara och förmedlas till de yngre.

Gruppen äldre personer är inte enhetlig. Variationen är stor när det gäller kapacitet, förmåga och intresse. LR anser att såväl arbetsvillkor som arbetsorganisation måste anpassas till den enskilde individen. På så sätt kan skolan behålla värdefull kompetens och individen känna arbetstillfredsställelse under hela sitt yrkesliv. LR anser att den enskilde måste få större möjligheter att utforma sin arbetssituation. LRs arbetsmiljöundersökning visar att endast 25 % av lärarna anser

sig kunna påverka viktiga beslut. Enligt forskningen är brist på inflytande en hälsorisk.

Inom alla avtalsområden verkar LR för att återinföra möjlighet till delpension i likhet med det avtal vi nyligen tecknade på det statliga området. För att underlätta för de äldre att stanna kvar i tjänst längre bör noggranna överväganden göras om heltidstjänster kan omvandlas till successivt minskade tjänster med full lön.

Många lärare och studie- och yrkesvägledare tjänstgör på flera olika skolor med dagliga förflyttningar. De har ansvar för ett stort antal elever och samarbete med många lärare och rektorer, vilket ökar stressen och därmed arbetsbelastningen. Detta är slitsamt för alla, men speciellt för de äldre. LR anser att strävan ska vara att ingen ska behöva tjänstgöra på flera skolor om de inte själva önskar det.

Atgärder:

- En långsiktig, översiktlig planering av arbetet fram till pensioneringen ska göras utifrån den enskildes hälsa och vilja att arbeta.
- Planeringen av årets arbete ska fastställas i arbetstidsschemat för den enskilde individen. Hänsyn ska tas till såväl hälsotillstånd som önskemål.
- Medarbetarsamtal ska genomföras efter varje avräkningsperiod med syfte att minska arbetsbelastningen för den äldre.
- Vid deltidsarbete ska alla arbetsuppgifter reduceras proportionellt utifrån den arbetstid som fastställs för den enskilde.
- En organisation med färre elever/färre klasser ska inrättas för äldre.
- Tidsåtgången för olika arbetsmoment ska överenskommas och fastställas.
- Den fysiska belastningen, t.ex. för idrottslärare, ska begränsas.
- Ett generationsväxlingsprogram ska inrättas på skolan, så att den äldre

får tid inom tjänsten att vara mentor för den yngre.

- Den äldre ska få möjlighet att handleda yngre, oerfarna kollegor i det dagliga arbetet med att hantera konkreta situationer.
- Tjänstens innehåll ska anpassas efter individens förutsättningar och önskemål.

Inrätta ett generationsväxlingsprogram så att äldre lärare kan vara mentorer.

2. Återhämtningen säkerställs

En arbetsorganisation som säkerställer återhämtningen saknas i skolan. Sjuknärvaron bland lärare och studie- och yrkesvägledare är hög. För att inte belasta arbetskamraterna väljer många att gå till jobbet fastän de är sjuka. Omsorgen om eleverna och att de ska få den undervisning de behöver prioriteras framför den egna hälsan. I den höga sjuknärvaron ligger en latent risk för långtidssjukskrivningar senare. Den

senaste forskningen visar att många långtidssjukskrivna finns bland de äldre ambitiösa, som har svårt att säga nej. LR anser att sjuknärvaron måste ner, för att inte långtidssjukskrivningarna ska fortsätta öka. De accelererande sjukskrivningarna måste hejdas. En ökningstakt på 30 % per år för långtidssjukskrivningarna är ohållbart. LR anser att frånvaron ska kartläggas och personalekonomiska beräkningar av kostnaderna ska göras.

Kvinnors sjukpenningdagar ökade mellan åren 1997 och 2001 från 15 till 31 dagar. Kvinnor äldre än 50 år har ett sjuktal på i genomsnitt 41 dagar. Kommunerna har nära 60 % överrepresentation av helårssjukskrivna anställda. Bara en tredjedel av de äldre är kvar i arbetslivet vid 64 års ålder.

LR anser att återhämtningen är av central betydelse för att lärarna ska orka med yrkets krav. Detta är särskilt viktigt för de äldre. Gunnar Aronsson, professor på Arbetslivsinstitutet,

framhöll år 2000 att 20 % av lärarna då var i riskzonen för allvarig ohälsa. Han poängterade bl.a. att lärarna måste få möjlighet till nedvarvning och återhämtning på arbetsplatsen, p.g.a. yrkets höga krav på uppmärksamhet i klassrumssituationen och korstrycket mellan en mängd olika, delvis oförenliga krav. LRs arbetsmiljöundersökning visar att denna återhämtning försummas i skolan i dag. De schemalagda "raster" som lärare och elever har, fylls för lärarnas del av arbete. Detta är förödande för hälsan.

Lärarna måste få möjlighet till nedvarvning och återhämtning på arbetsplatsen.

Ur arbetsbelastningssynpunkt är det viktigt att ändamålsenliga rutiner finns för att ta hand om arbetet när en lärare är sjuk. Rutiner för att hantera vikariat saknas i mycket stor utsträckning ute i skolorna, visar LRs arbetsmiljöundersökning. Att vikariera för varandra

innebär en ökning av den enskilde lärarens arbetsbörda och en extra belastning för de äldre. I några kommuner finns lokala kollektivavtal, som gett de äldre möjlighet att lägga in arbetsfria dagar under verksamhetsåret. I Finland har företag infört seniorledighet med ett växande antal dagar från 56 års ålder.

Åtgärder:

- Medvetenheten om betydelsen av återhämtning måste öka.
- Arbetsdagen ska planeras så, att den enskilde får möjlighet till raster och pauser för återhämtning.
- Pedagogiska luncher får ej inkräkta på rätten till egen lunchtid.
- Vilutrymme ska finnas på varje skola.
- Arbetsledningen ska vara observant på tidiga tecken på utmattnings- och utbrändhetssymptom.
- Varje anställd ska erbjudas regelbundna hälsokontroller vid företagshälsovården - fr.o.m. 50 års ålder årligen.

- Ändamålsenliga rutiner för vikariat ska utarbetas på varje skola.
- Om lärare vikarierar för varandra ska den totala arbetsbelastningen inte öka.
- Skolan ska ha tillgång till kommunens vikarieförmedling/vikariepool.

3. Löne- och kompetensutveckling

När det gäller lönesättningen får ingen åldersdiskriminering ske. Attityderna till de äldres arbetsinsatser har varit nedvärderande. LR anser att arbetsgivaren måste värdera de äldres gedigna kompetens och långa erfarenhet. Den enskilde ska känna sig uppskattad för att vilja fortsätta arbeta. Löneutvecklingen bekräftar den enskildes professionella utövning av sin yrkesroll. Stora samhällsförändringar, nya förordningar och ny teknik kräver att resurser satsas på adekvat kompetensutveckling för lärare och studie- och yrkesvägledare. De som arbetar i skolan, det viktigaste "kunskapsföretaget" i landet, måste få en kompetensutveckling jämförbar med kunskapsföretag i det omgi-

vande samhället. I detta sammanhang bör de äldres erfarenhet och kompetens tillvaratas på ett ändamålsenligt sätt. Drygt 50% av lärarna i LRs arbetsmiljöundersökning anser att de inte får någon kontinuerlig kompetensutveckling. I LRs undersökning anger endast 2% att de har tillräckligt med tid för den egna kompetensutvecklingen.

Åtgärder:

- Alla ska ha en positiv löneutveckling under hela sin yrkesverksamma tid.
- Mer resurser ska satsas på meningsfull, individuell kompetensutveckling.
- Den enskilde ska ha ett avgörande inflytande över innehållet i kompetensutvecklingen.
- Möjligheter till längre sammanhängande perioder av kompetensutveckling ska finnas.
- Karriärtjänster med en del av tjänsten t.ex. knuten till högskolan/näringslivet ska inrättas.
- Forsknings tjänster ska inrättas med fokus på klassrumssituationen.

4. Förebyggande arbetsmiljöarbete

Den psykosociala arbetsmiljön i skolan har stora brister. LR anser att det förebyggande arbetet inte fungerar. Alla, inte minst ansvarig arbetsledning, ska skaffa sig mer kunskaper. De olika aktörernas roller och ansvar ska tydliggöras.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är lagstadgat och ska ske på varje arbetsplats. Detta innebär att man inventerar de risker som finns, åtgärdar och följer upp. Bara en av fem lärare i LRs arbetsmiljöenkät bedömer sin arbetsmiljö som riskfri. Skolan borde vara en arbetsplats fri från våld, hot och kränkningar. Ingen, vare sig lärare eller elev, ska känna sig hotad eller kränkt i den svenska skolan. Risker måste kartläggas och åtgärder vidtas. Ansvaret vilar på skolledarna.

De äldre lärarna har under sin yrkesverksamma tid upplevt många genomgripande organisationsförändringar i skolan. LR anser att alla dessa omorganisationer samt andra stora föränd-

ringar som skett utan resurstillskott har tårt på lärarnas krafter. Att färre lärare ska ta hand om fler elever än tidigare innebär en tyngre arbetsbörda. Statistik från Arbetsmiljöverket och SCB visar att kvinnliga gymnasie- och grundskollärare ligger i topp av de tio yrken där det är vanligt att man arbetar under hög anspänning och saknar möjlighet till stöd från chefer och arbetskamrater.

Den fysiska arbetsmiljön är av tradition mer kontrollerad än den psykosociala men medför också risker. Ljudnivån är ofta oacceptabelt hög, något som lett till hörselproblem för många av de äldre lärarna. Städdresurserna har minskat med allergiproblem som följd. Lokalerna utnyttjas maximalt och ytorna är små i relation till antalet elever.

För den som drabbats av sjukdom är det viktigt med en målinriktad och väl underbyggd sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocess. Samspelet mellan indi-

viden och arbetsplatsen är av väsentlig betydelse när det gäller att återfå hälsan. Arbetsplatsen är den viktigaste arenan för effektiva förebyggande och rehabiliterande åtgärder. Arbetsgivaren ansvarar för rehabiliteringen.

Åtgärder:

- Risker ska kartläggas och åtgärdas.
- Konsekvensanalyser ska göras vid förändringar.
- Ingen ska känna sig hotad eller kränkt.
- Vid sjukskrivning ska ansvarig skolledare ha kontinuerlig kontakt med den sjukskrivne.
- Rehabiliteringsutredning och rehabiliteringsplan ska göras.
- Respekten för den enskilde individen ska vara vägledande vid arbetsanpassning och rehabilitering.
- Handledning individuellt eller i grupp stöder lärare och studie- och yrkesvägledare att fatta självständiga beslut i svåra situationer.

Referenser:

- Arbetsmiljöverket
 - Arbetsmiljölagen
 - Arbetstidslagen
 - Systematiskt arbetsmiljöarbete - en vägledning
 - Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress

- Arbetsmiljöverkets föreskrifter
 - AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
 - AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön
 - AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering
 - AFS 2000:42 Arbetsplatsens utformning

- Arbetsmiljöverket och SCB
 - Negativ stress och ohälsa. Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet 2001

- Ohlsson, I och Aronsson, G
 - ”Var femte lärare i riskzonen”. Ohälsa och stress bland lärare DN Debatt 2000-02-25.

- Ekelöf, E och Kindenberg, U
 - Grått guld - om nio nordiska arbetsplatser som tar tillvara de erfarna. Arbetsmiljöforum.

- Rydh, J
 - Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet, SOU 2002:5

- Lärarnas Riksförbund
 - Arbetsmiljöundersökning 2002, www.lr.se